

Dプロニュース



ご連絡先：〒231-0012 横浜市中区相生町1-15 第二東商ビル5F
電話：045-226-5482 FAX：045-226-5483
e-mail：info@d-produce.com
ホームページ：http://www.d-produce.com/

不景気下における企業の人事面での対応策

◆企業はどんな対策をとっているか

労働政策研究・研修機構が昨年12月に行ったアンケート調査の結果によれば、各企業が行った「経済情勢悪化への人事面の対応」として、以下のものが挙げられています。

- (1) 残業規制 (26.1%)
- (2) 中途採用の停止・削減 (21.5%)
- (3) 配置転換 (14.9%)
- (4) 賃金制度の見直し (12.7%)
- (5) 来年度新規採用の中止 (12.6%)
- (6) 派遣社員の契約打ち切り (10.3%)
- (7) 期間工などの雇止め (9.8%)
- (8) 従業員の賃金カット (8.3%)

◆希望退職・退職勧奨・整理解雇

また、上記で挙げられている以外にも、希望退職制度の実施、退職勧奨の実施、整理解雇の実施などを行わざるを得ない企業も多くなっています。

一般的には、整理解雇を実施するにあたっては、**4つの要素**（人員整理の必要性、解雇回避努力義務、人選の合理性、手続きの妥当性）が必要とされています。このうち、「解雇回避努力義務」について考えた場合、希望退職を募集せずに整理解雇を行った場合は「解雇回避努力義務」を十分に果たしたとはいえないと判断するのが裁判例の考えです。ですので、希望退職を募集した後に解雇整理を行うのが企業にと

っての安全策だといえるでしょう。

◆リスク回避を十分に

希望退職を募集しても、これに労働者が予定人数ほど応募してこないことがあります。この場合、退職の条件を労働者に有利に設定し直し、2次募集・3次募集を行うことも考えられます。また、希望退職募集と平行して、退職勧奨を実施する企業もあります。その場合、勧奨が民法上の強迫になることなどのないよう、慎重に手続きを進め、また、法違反と判断されることのないよう、専門家等に相談しながら進めていくのが企業にとってのリスク回避策となります。

8月1日から基本手当日額等が変更

◆平均給与額の低下により、日額等も低下

雇用保険の給付額を算定するための基礎となる賃金日額の範囲等が、今年の8月1日から変更されました。以下の3点が変更されます。

1. 基本手当日額の最高額および最低額（最高額）

60歳以上 65歳未満	6,741円
→	6,700円
45歳以上 60歳未満	7,730円
→	7,685円
30歳以上 45歳未満	7,030円
→	6,990円
30歳未満	6,330円

→ 6,290 円

(最低額) 1,648 円 → 1,640 円

2. 失業期間中に自己の労働による収入がある場合に、基本手当の減額の算定に係る控除額

1,334 円 → 1,326 円

3. 高年齢雇用継続給付の算定に係る支給限度額

337,343 円 → 335,316 円

派遣労働者の雇用と労災をめぐる問題

◆相次ぐ労働局による是正指導

このところ、派遣労働者の雇用に関して、労働局による是正指導が相次いで行われています。

東京労働局は、今年5月に日産自動車に対し、派遣社員の雇用の安定を図るようには是正指導を行いました。これは、同社に勤務している派遣社員2人（いずれも20代女性）が、直接雇用を申し立てていたことを受けたものです。

また、広島労働局は、マツダに対して是正指導を行っていましたが、同様に、同社の自動車の委託生産を行っている取引先のプレス工業に対しても是正指導を行いました。これは、昨年末に雇止めされた元派遣社員の男性による「同社は派遣社員の短期雇用と再派遣を行っていた」との申告を受けたものです。

さらに、兵庫労働局は、三菱電機の子会社である三菱電機エンジニアリング姫路事業所と同県の派遣会社に対し、実態は「派遣」であるにもかかわらず「出向」と装って派遣労働者を働かせていたとして、職業安定法に基づく是正指導を行いました。

◆増加する派遣労働者の労災事故

厚生労働省の調査によれば、2008年に労災事故で死傷した派遣労働者は5,631人だったそうです。2年連続で5,000人を超え、製造業への派遣が解禁された2004

年と比較すると8.4倍になっています。しかも、労災事故を報告しない「労災隠し」が横行しているとの疑いもあり、上記の数は「氷山の一角ではないか」との声もあがっています。

このような状況を受け、厚生労働省では、派遣先事業場で発生した労災事故について、派遣先への求償権の行使を徹底することを目的として、過失割合の判断基準を作成する方針を明らかにしました。過去の損害賠償請求に関する裁判例などを参考にして、今年の10月頃までにガイドラインをまとめる意向のようです。

◆企業に求められるコンプライアンス

派遣労働者をめぐっては、偽装請負、偽装派遣、偽装出向などが一時期話題となり、新聞等でも大きく報道され、多くの企業が派遣労働者の雇用改善に取り組みました。

引き続き不況の影響で、多くの企業が経営に行き詰まっていますが、そのような状況下であっても、「コンプライアンス遵守」の精神を忘れてはいけません。法律に則った派遣労働者の雇用、労災事故への対応等が企業には求められます。

待機児童の解消に向け、「認定こども園」増加の方針

◆「2012年度までに2,000カ所以上」が目標

保育園に入れない待機児童は約4万人もいると言われていています。これは、働きながら子育てをする人が増えているためで、都市部を中心に問題は深刻化しています。一方で、幼稚園に入る子供は減る傾向にあります。

そこで政府は、「認定こども園」を待機児童の受け皿にすべく、2008年4月時点で約230カ所のこども園を、2012年度までのできるだけ早い時期に2,000カ所以上に増やす方針を固めました。

◆「認定こども園」とは

「認定こども園」とは、文部科学省が所管する幼稚園と厚生労働省が所管する保育園を通じて、教育・保育内容の充実、施設共用化のための環境整備、幼稚園教諭と保育士の資格併用の促進など、幼保の連携を図るため幼稚園と保育園の良いところを活かしながら、制度の枠組みを超えた新しい仕組みとして、平成18年10月にスタートしているものです。

現状では、幼稚園と保育園には次のような違いがあります。

- 対象年齢：幼稚園が3歳～就学前、保育園が0歳～就学前。
- 施設：幼稚園が教育施設、保育園は福祉施設。
- 児童数：幼稚園は約167万人、保育園は約202万人。
- 職員の資格：幼稚園は幼稚園教諭、保育園は保育士。
- 利用申込：幼稚園は直接申込み、保育園は市長村に申し込む。

◆「認定こども園」の認定

「認定こども園」は、就学前のこどもに幼児教育・保育を提供する機能と地域における子育て支援を行う機能を備え、認定基準を満たす施設が都道府県知事から「認定こども園」の認定を受けることができます。

そして、認定を受けるには4つのタイプがあります。

- 幼保連携型：
認可幼稚園と認可保育園とが連携して一体的な運営を行うことにより、認定こども園として機能を果たす。
- 幼稚園型 or 保育園型：
認可幼稚園もしくは認可保育園がそれぞれ保育園的 or 幼稚園的な機能を備えて認定こども園として機能を果たす。
- 地方裁量型：
幼稚園・保育所いずれの認可もない地

域の教育・保育施設が認定こども園として機能を果たす。

女性が安心して働ける環境整備のためにも、両省がお互いの立場に固執することなく、さらなる拡充につながることを望まれます。

編集後記（益子）

夏になると、数年前から「クールビズ」が流行っていますね。これは「温室効果ガス削減のために、冷房時の室温を28℃にし、オフィスでも快適に過ごそう！」と始まったもので、あくまで温暖化対策の為に軽装しようというものであって、ラフな格好が認められたということではありません。そこを勘違いして、どこへでもクールビズの格好で出かけてしまって困っているという相談がありました。最近は職務に支障ない範囲で髪の色や服装などを事由にする会社が増えていますが、行き過ぎた服装や身だしなみによって会社が損害をこうむる恐れがあれば、業務命令として指導し、制裁を与えることも可能です。その際、就業規則に服装を規制する場合がある旨と制裁に関しての規定しておくことがポイントになります。しかし、それを理由に解雇することまでは難しいと思われまので、服装や身だしなみに関しては就業規則（勤務規律）に規定しつつ、要注意の人には日頃から声をかけて改善するよう促すとよいでしょう。

また、世代間で服装や身だしなみに対する意識も違うので、自社の社員として最低限守るべき基準や軽装の定義があるのであればその旨をきちんと伝えることも必要になります。

ちなみに、当社は年間を通じて基本的に服装は自由なオフィスです。社会保険労務士の事務所という堅いイメージがあるようで、お客様が急にご来所されると驚かれるときがあります（笑）。但し、もちろんだらしなくならないよう各自服装や身だしなみには気を配るようにしています。